

Article 4.5 (nouveau)

Le contrat de travail intermittent

Article 4.5.1 - Définition et champ d'application

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, conclu sur une période de 36 semaines contractuelles maximum par période de 12 mois, afin de pourvoir des postes permanents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il ne s'agit en aucun cas d'un contrat de travail à temps partiel.

Il a pour objet d'assurer une stabilité d'emploi pour les catégories de personnels concernées dans les secteurs qui connaissent ces fluctuations d'activité.

Les emplois pouvant être occupés par des salariés en contrat de travail intermittent sont les suivants :

- tous les emplois liés à l'animation, l'enseignement, l'encadrement et l'entraînement des activités physiques et sportives, ainsi que ceux liés aux services (ménage, cuisine...),
- tous les emplois dans les établissements dont la période de fermeture est supérieure à la durée légale des congés payés.

Article 4.5.2 - Mentions obligatoires dans le contrat

Le contrat doit contenir outre les mentions prévues à l'article 4.2.1 de la présente convention les mentions suivantes :

- La durée minimale annuelle de travail ;
- Les périodes de travail ;
- La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- Les conditions de modification de ces périodes ;
- la date de début du cycle annuel de 12 mois.

Article 4.5.3 - Modalités

Le contrat de travail doit indiquer d'une part, les périodes de travail et la répartition des heures travaillées et non travaillées à l'intérieur de ces périodes et d'autre part, la durée minimale annuelle de travail du salarié.

Toute modification de l'horaire de travail doit donner lieu à une information du salarié au moins 10 jours ouvrés avant sa mise en œuvre. Sous réserve d'en avoir préalablement informé son employeur conformément à l'article 11.2.1 de la présente convention, le salarié qui justifie d'un empêchement lié à l'exercice d'une autre activité salariée peut refuser cette modification sans s'exposer à une sanction.

En tout état de cause, les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord avec le salarié.

À défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, la rémunération fait l'objet d'un lissage sur l'année déterminé à partir de la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne,

Le temps de travail mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal au douzième du temps de travail annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés.

Article 4.5.4 - Dépassement du seuil de 36 semaines sur 12 mois

Il est possible de dépasser le seuil de 36 semaines par période de 12 mois, dans la limite maximale de 42 semaines.

Les heures réalisées par le salarié au-delà de 36 semaines d'activité donneront lieu à une majoration payée de :

- 4 % lorsque le salarié réalise de 37 à 40 semaines d'activité (hors congés payés)
- 8 % lorsque le salarié réalise de 41 à 42 semaines d'activité (hors congés payés)

Dans tous les cas, quel que soit le nombre de semaines travaillées par an, le temps de travail du salarié ne pourra pas dépasser annuellement une moyenne de 35 heures par semaine.

Il ne pourra être dérogé à cet article que par accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical adhérent d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Article 4.5.5 - Droits des salariés

Les salariés titulaires d'un CDI intermittent bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps complet (L. 3123-36 du Code du travail), le cas échéant au prorata temporis.

Dans les mêmes conditions que les salariés visés au premier alinéa de l'article L. 3133-3 du code du travail, pour ces salariés, le chômage des jours fériés ne peut être la cause d'une réduction de rémunération.

Dans les mêmes conditions que les personnels mensualisés visés à l'article 4.3 de la convention collective nationale du sport, les salariés en contrat intermittent bénéficient de la garantie de maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail conformément aux dispositions des articles 4.3.1 et 4.3.2 et de la garantie prévoyance de l'article 10.3 de la convention collective nationale du sport.

Selon les dispositions de l'article L. 3123-36 du code du travail, pour la détermination des droits à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

(Avenant n° 80, 5 déc. 2012, non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.)

Pour rappel, l'article 4.5 (d'origine) continue de s'appliquer pour les clubs non membres du CNEA ou du COSMOS, syndicats signataires, ou qui ne voudraient pas en faire une application volontaire immédiate, jusqu'à la publication au J.O. de l'arrêté d'extension du nouvel article à l'ensemble de la profession :

Article 4.5.(d'origine) Le contrat de travail intermittent

Article 4.5.1 - Définition et champ d'application

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, dont le temps de travail contractuel ne peut excéder 1250 heures sur une période de 36 semaines maximum, conclu afin de pourvoir des postes permanents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il a

pour objet d'assurer une stabilité d'emploi pour les catégories de personnels concernées dans les secteurs qui connaissent ces fluctuations d'activité.

Les emplois pouvant être occupés par des salariés en contrat de travail intermittent sont les suivants :

- tous les emplois liés à l'animation, l'enseignement, l'encadrement et l'entraînement des activités physiques et sportives, ainsi que ceux liés aux services (ménage, cuisine...),
- tous les emplois dans les établissements dont la période de fermeture est supérieure à la durée légale des congés payés.

Un accord d'entreprise pourra compléter la liste des emplois visés.

Article 4.5.2 - Droits des salariés

Les salariés en CDI bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet (L. 3123-36 du Code du travail), le cas échéant au prorata temporis.

Article 4.5.3 - Modalités

Le contrat de travail doit indiquer d'une part, les périodes de travail et la répartition des heures travaillées et non travaillées à l'intérieur de ces périodes et d'autre part, la durée minimale annuelle de travail du salarié. Toute modification de l'horaire de travail doit donner lieu à une information du salarié au moins 7 jours ouvrés avant sa mise en œuvre.

En tout état de cause, les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord avec le salarié.

À défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, la rémunération fait l'objet d'un lissage sur l'année déterminé à partir de la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne.

L'horaire mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal au douzième de l'horaire annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés.

Selon les dispositions de l'article L. 3123-36 du Code du travail, pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Article 4.5.4 - Mentions obligatoires dans le contrat

Le contrat doit contenir outre les mentions prévues à l'article 4.2.1 de la présente convention les mentions suivantes :

- Durée minimale annuelle de travail ;
- Les périodes de travail ;
- La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- Les conditions de modification de ces périodes.